

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 19. Dezember 2019  
- 6 AZR 563/18 -  
ECLI:DE:BAG:2019:191219.U.6AZR563.18.0

I. Arbeitsgericht Zwickau

Urteil vom 1. März 2018  
- 1 Ca 742/17 P -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 13. November 2018  
- 3 Sa 127/18 -

---

Entscheidungsstichwort:

Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien

Leitsätze:

1. Die Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Das gilt auch für die Tarifvertragsparteien der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Die Gerichte haben als Teil staatlicher Gewalt aber infolge ihrer Grundrechtsbindung (*Art. 1 Abs. 3 GG*) den Schutzauftrag, Tarifnormen nicht nur möglichst gesetzes- und verfassungskonform auszulegen. Sie müssen auch, soweit eine solche Auslegung nicht möglich ist, grundrechtsverletzenden Tarifnormen die Durchsetzung verweigern.

2. Bei der Wahrnehmung dieses Schutzauftrags besteht wegen der Einschätzungsprärogative sowie des Ermessens- und Beurteilungsspielraums der Tarifvertragsparteien eine deutlich zurückgenommene Prüfdichte der Gerichte in Bezug auf Tarifnormen. Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt.

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 563/18  
3 Sa 127/18  
Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
19. Dezember 2019

## URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Dezember 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtliche Richterin Kammann und den ehrenamtlichen Richter Köhler für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 13. November 2018 - 3 Sa 127/18 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung des Klägers, Beiträge zu einer tariflichen Übergangsversorgung für Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst zu leisten. 1

Der 1966 geborene Kläger ist seit dem Jahr 2001 als Angestellter im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst bei der beklagten Stadt beschäftigt. Diese ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen e.V. Kraft einzelvertraglicher Bezugnahme bestimmt sich das Arbeitsverhältnis der Parteien seit 2005 nach den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung als den BAT-O ersetzende Tarifverträge. 2

Gemäß §§ 40, 46 Nr. 1 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) - im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (im Folgenden TVöD-BT-V) iVm. § 1 Abs. 1 des TVöD - Allgemeiner Teil - (TVöD-AT) gelten für hauptamtlich im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, Sonderregelungen. 3

Zu diesen Sonderregelungen gehört die Übergangsversorgung für Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst in § 46 Nr. 4 TVöD-BT-V, die inhaltsgleich in der Anlage D Abschnitt D.2 Nr. 4 zur Durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der 4

kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) geregelt ist. Nach der bis zum 30. Juni 2015 maßgeblichen Tariflage endete das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten im Einsatzdienst auf ihr schriftliches Verlangen vor Erreichen der Regelaltersgrenze zu dem Zeitpunkt, zu dem vergleichbare Beamte im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr in den gesetzlichen Ruhestand traten. Diese Beschäftigten erhielten bei Ausscheiden eine Übergangszahlung als Einmalleistung in näher geregelter Höhe, wenn sie den Abschluss einer auf eine Kapitalleistung gerichteten Versicherung zu im Einzelnen tariflich festgelegten Bedingungen und die Entrichtung der Beiträge nachwiesen. Der Abschluss war nicht verpflichtend. Der Kläger hatte eine solche Versicherung nicht abgeschlossen.

Aufgrund § 2 des Änderungstarifvertrags Nr. 19 zum BT-V vom 26. März 2015 trat zum 1. Juli 2015 folgende Fassung des § 46 Nr. 4 TVöD-BT-V in Kraft:

5

„1. Anspruch auf Übergangsversorgung im Einsatzdienst

<sup>1</sup>Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst mit einer Tätigkeit von mindestens 35 Jahren bei demselben Arbeitgeber im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst werden auf schriftliches Verlangen vor Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem vergleichbare Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr in den gesetzlichen Ruhestand treten, für einen Zeitraum von 36 Monaten unwiderruflich von der Arbeitsleistung unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen freigestellt. <sup>2</sup>§§ 33, 34 bleiben unberührt. <sup>3</sup>Das während der Freistellung zu zahlende Entgelt wird anteilig vom Arbeitgeber und von der/dem Beschäftigten erbracht. <sup>4</sup>Hierzu wird ein Wertguthaben nach Maßgabe der Ziffer 3 aufgebaut. <sup>5</sup>Beschäftigte, die keine 35 Jahre im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst erreichen, können einen höheren Beitrag nach Ziffer 3 Satz 3 bis 5 in das Wertguthaben einbringen. <sup>6</sup>Erfolgt dies nicht, erfolgt eine ratieller kürzere Freistellung von der Arbeitsleistung nach Maßgabe der Ziffer 4 Satz 3.

Protokollerklärung zu Ziffer 1 Satz 5:

Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, einer Elternzeit, einer Familien-/Pflegezeit oder eines Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse mindern nicht den Anspruch nach Satz 1.

2. Entgeltanspruch während der Freistellungsphase

<sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält während der Zeit der Freistellung als monatliches Entgelt 70 Prozent des monatlichen Durchschnitts des in den vor dem Beginn der Freistellung bezogenen rentenversicherungspflichtigen Entgelts der letzten zwölf Monate unter Aufzehrung des Wertguthabens nach Ziffer 3. <sup>2</sup>Volle Kalendermonate, die nicht für jeden Tag mit Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 TVöD belegt sind, bleiben bei der Ermittlung des monatlichen Durchschnittsentgelts außer Betracht. <sup>3</sup>Voraussetzung für den Entgeltanspruch ist, dass das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Freistellung endet.

3. Aufbau des Wertguthabens

<sup>1</sup>Zur Finanzierung der Aufwendungen für die Zeit der Freistellung nach Ziffer 1 mindert sich das für den Kalendermonat zustehende Entgelt der/des Beschäftigten um 2,75 Prozent; die Minderung des Entgelts unterbleibt, sobald der Beschäftigte seinen Finanzierunganteil 35 Jahre lang erbracht hat. <sup>2</sup>Dieses Entgelt wird einschließlich des darauf anfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einem Wertguthaben (§ 7d SGB IV) zugeführt. <sup>3</sup>Sofern Beschäftigte gerechnet von ihrer Einstellung an absehbar 35 Jahre im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst nicht erreichen können, kann die/der Beschäftigte die für eine Freistellung von 36 Monaten fehlenden Monate durch eine entsprechend höhere Beteiligung der/des Beschäftigten am Wertguthaben aufbauen, aus dem insoweit der Entgeltanspruch nach Ziffer 2 erfüllt wird. <sup>4</sup>An ein entsprechendes Verlangen gegenüber dem Arbeitgeber ist sie/er mindestens für den Zeitraum von zwölf Monaten gebunden. <sup>5</sup>Der zusätzliche Beitrag der/des Beschäftigten darf dabei 2,75 Prozent ihres/seines Entgelts nicht übersteigen und nicht zu einer geringfügig entlohnten Beschäftigung führen. <sup>6</sup>Als angemessener Ertrag erhöht sich das Wertguthaben bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den

Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.

4. Verwendung des Wertguthabens

<sup>1</sup>Der Abbau des Wertguthabens erfolgt ausschließlich zur anteiligen monatlichen Finanzierung der in Ziffer 1 genannten Freistellungsphase. <sup>2</sup>Für jeden Monat der Freistellung werden dem Wertguthaben 1/36 entnommen. <sup>3</sup>Soweit Beschäftigte im Einsatzdienst zum Zeitpunkt des Verlangens nach Ziffer 1 keine 35 Jahre im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst aufweisen, erfolgt abweichend von Ziffer 1 für je zwölf Kalendermonate, in denen die/der Beschäftigte durch Einbringen ihres/seines Anteils das Wertguthaben nach Ziffer 3 aufgebaut hat, eine Freistellung von einem Kalendermonat. <sup>4</sup>Die Entnahme aus dem Wertguthaben erfolgt monatlich rätierlich mit Beginn der Freistellung. <sup>5</sup>Hinzu kommt die Freistellung infolge einer entsprechend höheren Beteiligung am Aufbau des Wertguthabens nach Ziffer 3 Satz 3. <sup>6</sup>Scheidet die/der Beschäftigte aus dem feuerwehrtechnischen Einsatzdienst aus oder endet das Arbeitsverhältnis vorzeitig (Störfall), hat er/sie Anspruch auf das Wertguthaben, ausgenommen des darin enthaltenen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. <sup>7</sup>Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch den Erben zu.

...

9. Sonderregelungen für die am 30. Juni 2015 schon und am 1. Juli 2015 noch im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst tätigen Beschäftigten

...

9.2 <sup>1</sup>Bei Beschäftigten ... deren Tätigkeit im Einsatzdienst über den 30. Juni 2015 fortbesteht, tritt an die Stelle der Freistellung nach Ziffer 1 Satz 1 eine Freistellung nach Maßgabe der Sätze 2 bis 6.

<sup>2</sup>Der der/dem Beschäftigten bei einer Tätigkeit von mindestens 35 Jahren im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst als Leistung nach Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 46 Nr. 4 Abs. 2 oder Abs. 4 Satz 1 BT-V nach der in der bis zum 30. Juni 2015 geltenden Fassung zustehende Betrag, berechnet nach dem Stand vom 30. Juni 2015, wird durch 35 dividiert und mit der Anzahl

der am 30. Juni 2015 im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst bei demselben Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, zurückgelegten Jahre multipliziert.

<sup>3</sup>Angefangene Jahre werden kaufmännisch gerundet. <sup>4</sup>Der nach Satz 2 ermittelte Betrag ist durch den monatlichen Arbeitgebераufwand zu dividieren. <sup>5</sup>Der monatliche Arbeitgebераufwand setzt sich zusammen aus 70 Prozent des der/dem Beschäftigten zustehenden Tabellenentgelts, der Feuerwehrzulage und der auf den Kalendermonat umgerechneten anteiligen Jahressonderzahlung zuzüglich 30 Prozent hierauf als pauschaler Arbeitgebераufwand am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und den Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung. <sup>6</sup>Das kaufmännisch gerundete Ergebnis, das der Arbeitgeber dem Beschäftigten mitteilt, zuzüglich die für die Tätigkeit im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst ab dem 1. Juli 2015 in entsprechender Anwendung der Ziffer 4 Satz 3 erworbenen Freistellungsansprüche bilden den Gesamtfreistellungsanspruch der/des Beschäftigten.“

Im Februar 2016 informierte die Beklagte ihre Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst über die Neuregelung der Übergangsvorsorgung. Im September 2016 teilte sie dem Kläger seinen bis zum 1. Juli 2015 erworbenen Freistellungsanspruch von acht Monaten und die Höhe seines zu zahlenden Eigenanteils mit. Mit der Lohnabrechnung für November 2016 behielt die Beklagte den von ihr für die Monate Juli 2015 bis August 2016 errechneten rückständigen Gesamtbetrag von 870,89 Euro vom Gehalt des Klägers ein. Außerdem brachte sie ab diesem Zeitpunkt den Eigenanteil des Klägers für den Aufbau des Wertguthabens in Höhe von zu diesem Zeitpunkt 91,33 Euro brutto monatlich in Abzug. Mit Schreiben vom 6. Januar 2017 forderte der Kläger die Beklagte auf, den einbehaltenen Betrag an ihn zurückzuzahlen und den Einbehalt des Eigenanteils zukünftig zu unterlassen. Zudem bot er an, schriftlich auf den Aufbau eines Wertguthabens sowie die Möglichkeit der vorzeitigen Freistel-

6

lung gemäß § 46 Nr. 4 TVöD-BT-V zu verzichten. Diese Ansinnen lehnte die Beklagte ab.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die tarifliche Regelung greife in unzulässiger Weise in sein Eigentumsrecht ein. Er könne nicht frei über sein tarifliches Tabellenentgelt bspw. für die eigene private Vermögensbildung oder zu einem anderen Zweck verfügen. Die Tarifnorm setze an einem bereits entstandenen Anspruch auf das monatliche Tabellenentgelt an und beeinträchtige ihn durch die enorme zeitliche Verschiebung des Fälligkeitszeitpunktes. Der Schutzbereich des Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG sei daher eröffnet. Der bei ihm einbehaltene Betrag von nunmehr ca. 100,00 Euro brutto sei jedenfalls erheblich. Auf die Höhe des betroffenen Entgeltanteils komme es ohnehin nicht an. Der Eingriff sei nicht verhältnismäßig. Die tarifliche Regelung verstoße zudem gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

7

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass er nicht verpflichtet ist, gemäß § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V 2,75 % des ihm für den Kalendermonat zustehenden Entgelts zur Finanzierung der Übergangsversorgung für Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst abzuführen.

8

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die tarifliche Regelung stelle keinen ungerechtfertigten Eingriff in Grundrechte des Klägers dar. Seine Erwartung, auch zukünftig ein ungemindertem Entgelt zu erhalten, unterfalle nicht dem Eigentumsschutz. Eine Neuregelung der tariflichen Übergangsversorgung sei vor dem Hintergrund der Kritik an der Höhe der früheren Übergangszahlung und der Änderung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen erforderlich gewesen. Im Interesse einer einheitlichen Handhabung, insbesondere zur Einsparung von Verwaltungsaufwand und damit verbundener Kosten, sei es zulässig, eine verpflichtende Regelung zu schaffen.

9

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision hat der Kläger seinen ursprünglichen Feststellungsantrag als Hauptantrag weiterverfolgt und hilfsweise beantragt, festzu-

10



stellen, dass er jedenfalls bis zum 29. Februar 2016 nicht verpflichtet gewesen sei, gemäß § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V einen Eigenanteil zur Finanzierung der Übergangsversorgung für Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst abzuführen.

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte negative Feststellung. Er ist verpflichtet, seit dem 1. Juli 2015 den gemäß § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V vorgesehenen Eigenanteil in Höhe von 2,75 % zur Finanzierung der Übergangsversorgung für Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Einsatzdienst abzuführen. 11

I. Der Senat braucht nicht zu entscheiden, ob der erstmals in der Revision angebrachte Hilfsfeststellungsantrag in zulässiger Weise in das Verfahren eingeführt worden ist. Diesem auf den Zeitraum 1. Juli 2015 bis 29. Februar 2016 beschränkten Antrag kommt keine eigenständige Bedeutung zu. Der Hauptantrag auf Feststellung des Nichtbestehens der Abführungspflicht bezieht sich auf den Zeitraum seit Inkrafttreten des neugefassten § 46 Nr. 4 TVöD-BT-V am 1. Juli 2015. Das hat der Kläger bereits in der Klageschrift vom 12. Juni 2017 klar zum Ausdruck gebracht. Damit umfasst der Antrag als Minus auch eine Prüfung, die sich auf einen in ihm enthaltenen zeitlich begrenzten Teilabschnitt bezieht. Bestünde keine Abführungspflicht für einen solchen im Hauptantrag enthaltenen Zeitabschnitt, hätte das erkennende Gericht das als ein Weniger nach § 308 Abs. 1 ZPO unter Klageabweisung im Übrigen zuzuerkennen (*vgl. BAG 19. Mai 2015 - 3 AZR 771/13 - Rn. 19 ff., BAGE 151, 343; 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 -Rn. 16 ff.; BGH 11. April 2006 - X ZR 139/03 - Rn. 9 ff., BGHZ 167, 166; Zöller/Feskorn ZPO 32. Aufl. § 308 Rn. 4; zur Feststellung der Unwirksamkeit einzelner Regelungen eines Einigungsstellenspruchs BAG 19. November 2019 - 1 ABR 36/18 - Rn. 14*). Entsprechend hat der Kläger zu dem Hilfsantrag in der Revisionsbegründung ausgeführt, dass dieser den Um- 12

stand berücksichtige, dass der Hauptantrag zu weitgehend sei, sollte der Senat der Auffassung des Klägers nur für den Zeitraum bis zum Ende der tariflichen Einigung zur Entgelthöhe am 29. Februar 2016 folgen und lediglich insoweit eine durch Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG geschützte Anwartschaft bejahen.

II. Der zulässige (Haupt-)Feststellungsantrag ist unbegründet. Der Kläger ist gemäß § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V seit dem 1. Juli 2015 zur Aufbringung des Eigenanteils verpflichtet. Die Tarifnorm verstößt nicht gegen Verfassungsrecht. 13

1. Der Kläger ist Beschäftigter iSd. § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V. Er erfüllt die Voraussetzungen des § 46 Nr. 1 TVöD-BT-V. 14

a) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft einzelvertraglicher Bezugnahme der BAT-O und den diesen ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge in der für den Bereich der VKA jeweils geltenden Fassung Anwendung. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Spiegelstrich 2 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) ersetzt der TVöD in Verbindung mit dem TVÜ-VKA den BAT-O. 15

b) Der Kläger fällt unstreitig in den Geltungsbereich des § 46 TVöD-BT-V. Nach § 40 TVöD-BT-V iVm. § 1 Abs. 1 TVöD-AT, § 46 Nr. 1 TVöD-BT-V gelten diese Sonderregelungen für alle hauptamtlich im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, soweit sie nicht von anderen Besonderen Teilen des TVöD erfasst sind. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind diese Voraussetzungen erfüllt. 16

2. Der Kläger ist zur Aufbringung eines Eigenanteils durch Zuführung von 2,75 % des ihm für den Kalendermonat zustehenden Entgelts zu einem Wertguthaben gemäß § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V verpflichtet. Ein Wahlrecht steht ihm anders als bei der Vorgängerregelung insoweit nicht zu. Bei der 17

bis zum 30. Juni 2015 geltenden Regelung zur Übergangsversorgung bestand nach § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 1 TVöD-BT-V aF ein Anspruch auf Übergangszahlung nur dann, wenn der Beschäftigte den Abschluss einer auf eine Kapitalleistung gerichteten Versicherung und die Entrichtung der Beiträge mit einer garantierten Ablaufleistung zum voraussichtlichen Zeitpunkt der Beendigungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses in einer bestimmten Höhe nachwies. Der Abschluss der Versicherung war nicht verpflichtend, sondern stand dem Beschäftigten frei. Daher konnte er durch Abschluss bzw. Nichtabschluss der geforderten Versicherung bereits vor Eintritt des Zeitpunktes, zu dem frühestens eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Übergangszahlung möglich war, entscheiden, ob er später eine solche in Anspruch nehmen wollte. Nach der Neuregelung ist ein Beschäftigter nun ab dem 1. Juli 2015 verpflichtet, durch die Zuführung eines Anteils am Entgelt zu einem Wertguthaben zunächst die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Freistellung zu schaffen. Die Tarifvertragsparteien sind offenkundig davon ausgegangen, dass diese Inanspruchnahme der Regelfall ist. Ein „Störfall“ iSd. § 46 Nr. 4 Ziff. 4 Satz 6 TVöD-BT-V liegt deshalb nicht nur dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet oder der Beschäftigte unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses aus dem feuerwehrtechnischen Einsatzdienst ausscheidet und außerhalb dieses Dienstes tätig wird. Ein „Störfall“ im Tarifsinn liegt auch vor, wenn der Beschäftigte des Einsatzdienstes die Möglichkeit der Freistellung - aus Sicht der Tarifvertragsparteien untypischerweise - nicht in Anspruch nimmt und erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem feuerwehrtechnischen Einsatzdienst ausscheidet (*Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Teil B 4.1 Stand Oktober 2016 TVöD-V Anlage D Kommunalen feuerwehrt. Dienst Abschnitt V Nr. 4 Rn. 43*). Der Beschäftigte erhält dann sein unter Berücksichtigung zwischenzeitlicher allgemeiner Tarifierhöhungen (*vgl. § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 6 TVöD-BT-V*) aufgebautes Wertguthaben ausgezahlt, mit Ausnahme des darin enthaltenen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Folge hiervon ist, dass sich ein Berechtigter nach der Neuregelung erst zum Zeitpunkt der möglichen Inanspruchnahme der Freistellung entscheiden kann, keinen Antrag auf eine solche Freistellung zu stellen und die Übergangsversorgung nicht

in Anspruch zu nehmen, um auf diesem Weg einen „Störfall“ herbeizuführen. Er erhält dann das Wertguthaben zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem feuerwehrtechnischen Einsatzdienst ausgezahlt.

3. Dieses Verständnis des § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V verstößt nicht gegen höherrangiges Recht, insbesondere Verfassungsrecht. Die tarifliche Neuregelung entspricht entgegen der Ansicht der Revision den Anforderungen an die inhaltliche Ausgestaltung tarifvertraglicher Regelungen, deren Einhaltung die Gerichte aufgrund des Schutzauftrags des Art. 1 Abs. 3 GG anhand der Grundrechte, hier von Art. 3 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG, zu überprüfen haben. 18

a) Die Tarifvertragsparteien als Normgeber sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden (*BAG 11. Juli 2019 - 6 AZR 460/18 - Rn. 29; zum strengeren Prüfungsmaßstab bei für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen vgl. BAG 28. August 2019 - 10 AZR 549/18 - Rn. 45 ff.*). Durch den Abschluss von Tarifverträgen üben sie weder Staatsgewalt iSv. Art. 1 Abs. 3 GG aus, noch werden mit Tarifverträgen staatliche Regelungskonzepte verfolgt. Der Abschluss von Tarifverträgen und die damit bewirkte Normsetzung ist vielmehr ungeachtet der normativen Wirkung, die Tarifnormen nach § 1 TVG zukommt, kollektiv ausgeübte Privatautonomie (*vgl. BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 147, BVerfGE 146, 71*). Die Tarifvertragsparteien regeln auf dieser Grundlage in Ausübung der ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumten Tarifautonomie, mit welchen tarifpolitischen Forderungen sie für ihre Mitglieder tarifvertragliche Regelungen mit welchem Tarifvertragspartner setzen wollen und letztlich vereinbaren. Praktische Wirkung können die so ausgehandelten Normen allerdings nur entfalten, wenn ihnen kraft staatlicher Anordnung unmittelbare und zwingende Wirkung zukommt und sie sich gegenüber einzelvertraglichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen durchsetzen (*vgl. BVerfG 24. Mai 1977 - 2 BvL 11/74 - zu B II 1 b aa der Gründe, BVerfGE 44, 322*). Diesem verfassungsrechtlichen Auftrag zur Ausgestaltung der Tarifautonomie ist der Gesetzgeber mit § 1 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG bzw. § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG nachgekommen und hat nur 19

günstigeren einzelvertraglichen Regelungen nach § 4 Abs. 3 TVG den Vorrang eingeräumt (vgl. *ErfK/Linsenmeier 20. Aufl. GG Art. 9 Rn. 56, 61; Däubler TVG/Ulber 4. Aufl. Einl. Rn. 247, 270, 272*). Mit dieser Legitimationsgrundlage ist eine unmittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien nicht zu vereinbaren. Würden Tarifnormen wie hoheitliche Eingriffe in Grundrechte uneingeschränkt am Maßstab der Verhältnismäßigkeit überprüft, führte das zu einer „Tarifzensur“ durch die Arbeitsgerichte (vgl. *BAG 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 17; 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 33, BAGE 163, 144; grundlegend BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 111, 8; ErfK/Schmidt 20. Aufl. GG Einl. Rn. 47*).

b) Eine unmittelbare Bindung an die Grundrechte ist auch im Bereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes nicht deswegen anzunehmen, weil es sich bei den Normgebern auf Arbeitgeberseite um staatliche Gewalt iSd. Art. 1 Abs. 3 GG handelt. Zwar ist es sowohl den öffentlichen Arbeitgebern als auch deren Koalitionen verwehrt, sich ihrerseits auf eine Verletzung in eigenen Grundrechten durch eine gesetzliche Regelung, eine Tarifnorm oder deren Auslegung durch die Gerichte zu berufen. Insoweit sind sie Grundrechtsverpflichtete und nicht Grundrechtsberechtigte (vgl. *BVerwG 12. Dezember 2019 - 8 C 8.19 - Rn. 21 ff.*). Soweit vereinzelt angenommen wird (*Stein Anm. AP TVÜ § 11 Nr. 2; wohl auch Wiedemann/Jacobs TVG 8. Aufl. Einl. Rn. 319 f.; Däubler TVG/Ulber 4. Aufl. Einl. Rn. 318*), die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes seien unmittelbar grundrechtsgebunden, folgt daraus jedenfalls nicht, dass dies gleichermaßen gilt, wenn sie oder ihre Zusammenschlüsse als tariffähige Koalition mit ihren Koalitionspartnern Tarifverträge aushandeln (*zur Tariffähigkeit von Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes vgl. BVerfG 2. März 1993 - 1 BvR 1213/85 - zu C II 2 b der Gründe, BVerfGE 88, 103*). Auch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Februar 2011 (- 1 BvR 699/06 - BVerfGE 128, 226) zwingt zu keinem anderen Verständnis. Das Bundesverfassungsgericht geht in dieser Entscheidung davon aus, dass Art. 1 Abs. 3 GG weit zu verstehen und in der Folge jedes Handeln staatlicher Organe oder Organisationen grundrechtsgebunden sei. Dies gelte auch für von der öffentlichen

20

Hand beherrschte gemischtwirtschaftliche Unternehmen, soweit sie eine Aufgabe an sich ziehen (*BVerfG 22. Februar 2011 - 1 BvR 699/06 - Rn. 46 ff., aaO*). Davon ist jedoch nicht auszugehen, wenn die VKA für die Kommunen, die TdL für die Länder oder der Bund Tarifnormen nicht einseitig setzen, sondern gemeinsam mit den nicht grundrechtsverpflichteten Gewerkschaften als gleichwertigem Koalitionspartner auf Arbeitnehmerseite nach den üblichen Kriterien und Verfahrensweisen, was Arbeitskampfmaßnahmen einschließt, aushandeln (*vgl. zu dieser Wirkungsweise der Tarifautonomie BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 146, BVerfGE 146, 71*). Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sind darum uneingeschränkt durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Sie unterliegen keinen weitergehenden Bindungen als Tarifverträge der Privatwirtschaft.

c) Die Tarifvertragsparteien sind allerdings mittelbar grundrechtsgebunden. Der Schutzauftrag des Art. 1 Abs. 3 GG verpflichtet die staatlichen Arbeitsgerichte dazu, die Grundrechtsausübung durch die Tarifvertragsparteien zu beschränken, wenn diese mit den Freiheits- oder Gleichheitsrechten oder anderen Rechten mit Verfassungsrang der Normunterworfenen kollidiert. Sie müssen insoweit praktische Konkordanz herstellen (*vgl. Stern Das Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland Bd. III/1 S. 1278; für Art. 3 GG ErfK/Schmidt 20. Aufl. GG Art. 3 Rn. 25*). An dieser Rechtsprechung hält der Senat ungeachtet der daran geübten Kritik (*Wiedemann/Jacobs TVG 8. Aufl. Einl. Rn. 307 ff.; Jacobs/Frieling SR 2019, 108, 112 ff.; Däubler TVG/Ulber 4. Aufl. Einl. Rn. 278 ff.*) fest. 21

aa) Die Grundrechtsgewährleistung des Grundgesetzes ist nicht auf die bloße Abwehr staatlicher Eingriffe beschränkt. Sie verpflichtet den Staat darüber hinaus, die Rechtsordnung in einer Weise zu gestalten, dass die einzelnen grundrechtlichen Gewährleistungen wirksam werden können. Diese gemeinhin als „mittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien“ bezeichnete Pflicht umfasst auch den Auftrag an alle staatliche Gewalt (*Art. 1 Abs. 3 GG*), die Grundrechte der von Tarifnormen erfassten Arbeitnehmer zu schützen, soweit sie durch diese Tarifnormen verletzt werden. Der Staat hat in diesen Fällen 22

in die Normsetzungsmacht der Tarifvertragsparteien beschränkend einzugreifen, um die Tarifautonomie auf der einen Seite und die beeinträchtigten individuellen Grundrechte auf der anderen Seite angemessen auszugleichen (*ErfK/Schmidt 20. Aufl. GG Einl. Rn. 48 f.*).

bb) Diesem Schutzauftrag kommt der Staat zunächst dadurch nach, dass der Gesetzgeber in Wahrnehmung seines Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielraums durch den Erlass einfacher Rechts Maßnahmen zum Schutz der grundrechtlich geschützten und der mit Verfassungsrang ausgestatteten Rechte der Normunterworfenen ergreift und so die Tarifautonomie ausgestaltet. Die Rechtsprechung wiederum muss als Teil des Staates (*Art. 1 Abs. 3 GG*) zur Erfüllung dieser Schutz- und Ausgleichsfunktion Tarifnormen so weit als möglich so auslegen, dass sie nicht in Widerspruch zu zwingendem einfachen Gesetzesrecht (*vgl. BAG 23. Juli 2019 - 3 AZR 377/18 - Rn. 50; 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 42, BAGE 158, 360; 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 19, 34, BAGE 144, 263*), welches seinerseits ggf. verfassungskonform auszulegen ist (*vgl. dazu BVerfG 19. April 2005 - 1 BvR 1644/00, 1 BvR 188/03 - Rn. 86 ff., BVerfGE 112, 332*), geraten. Soweit einfaches Gesetzesrecht nicht besteht, muss die Rechtsprechung etwaige Kollisionen von Tarifnormen mit dem Verfassungsrecht auflösen (*vgl. BAG 17. März 2016 - 6 AZR 221/15 - Rn. 14, 25 ff., BAGE 154, 268; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 49, BAGE 148, 357; 3. Juli 2014 - 6 AZR 1088/12 - Rn. 21; 6. September 2012 - 2 AZR 372/11 - Rn. 17*). Diese Pflicht zur gesetzes- bzw. verfassungskonformen Auslegung von Tarifnormen ist Folge der Grundrechtsbindung der Arbeitsgerichte als Teil der Staatsgewalt.

23

cc) Gibt es keine einfachrechtliche Konkretisierung der Kollision zwischen Tarifautonomie und Grundrechten der Normunterworfenen, wie sie zB das TzBfG, das AGG und das EntgTranspG darstellen, oder ist eine gesetzes- bzw. verfassungskonforme Auslegung einer mit Grundrechten kollidierenden Tarifnorm nicht möglich, gebietet der Schutzauftrag der Verfassung es der Rechtsprechung des Weiteren aber auch, solchen Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die eine unangemessene Beschränkung eines grundrechtlichen

24

Freiheitsrechts zur Folge haben (*BAG 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 18; 26. April 2017 - 10 AZR 856/15 - Rn. 29; 17. März 2016 - 6 AZR 221/15 - Rn. 13, BAGE 154, 268*). Lassen die Gerichte Verstöße gegen Freiheitsrechte in Tarifnormen unbeanstandet, verletzen sie dadurch den ihnen durch Art. 1 Abs. 3 GG übertragenen Schutzauftrag (*vgl. BAG 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 163, 144; 30. Oktober 2008 - 6 AZR 712/07 - Rn. 14, BAGE 128, 219; Höfling in Sachs GG 8. Aufl. Art. 1 Rn. 100*). Dies festzustellen obläge dem Bundesverfassungsgericht im Rahmen einer Urteilsverfassungsbeschwerde (*vgl. BVerfG 23. August 2013 - 1 BvR 2912/11 - Rn. 17 ff. für die Anwendung einer Gesetzesnorm*). Soweit der Senat in der Entscheidung vom 12. September 2013 (- 6 AZR 953/11 - Rn. 29) unter Bezug auf sein Urteil vom 28. Mai 2009 (- 6 AZR 144/08 - Rn. 29 f.) darauf hingewiesen hat, dass Tarifnormen außerhalb von Verstößen gegen Art. 3 und Art. 6 GG nur darauf zu überprüfen seien, ob sie gegen elementare Gerechtigkeitsanforderungen aus den Art. 2 Abs. 1, Art. 20 Abs. 1 GG verstießen, stellt er klar, dass sich dies nur auf die Prüfung von tariflichen Arbeitszeit- und Entgeltregelungen am Maßstab des Art. 12 Abs. 1 GG bezog.

dd) Der Schutzauftrag der Verfassung verpflichtet die Arbeitsgerichte auch dazu, gleichheitswidrige Differenzierungen in Tarifnormen zu unterbinden. Der Gleichheitssatz bildet als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie (*BAG 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 31, BAGE 131, 113*). Insoweit kommt ihm Ausstrahlungswirkung zu. Darauf, dass Art. 3 Abs. 1 GG anders als Freiheitsrechte keinen Schutzbereich hat, kommt es daher ebenso wenig an wie darauf, ob Schutzpflichten auch für Gleichheitsrechte in Betracht kommen (*dazu ErfK/Schmidt 20. Aufl. GG Einl. Rn. 41; BVerfG 16. November 1993 - 1 BvR 258/86 - zu C I 1 der Gründe, BVerfGE 89, 276; Dreier in Dreier GG-Kommentar 3. Aufl. Vorb. Rn. 104; Heun in Dreier aaO Art. 3 Rn. 67*). Tarifnormen sind deshalb im Ausgangspunkt uneingeschränkt auch am Gleichheitssatz als fundamentaler Gerechtigkeitsnorm zu messen (*vgl. BVerfG 9. August 2000 - 1 BvR 514/00 - zu II der Gründe; BAG 24. Oktober 2019 - 2 AZR 158/18 - Rn. 34; 11. Juli 2019 - 6 AZR 460/18 - Rn. 29; 3. Juli*

25



2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 18; grundlegend BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - zu B II 3 b der Gründe, BAGE 111, 8; vgl. zu einer Beschränkung des Hausrechts in Fußballstadien durch den Gleichheitssatz BVerfG 11. April 2018 - 1 BvR 3080/09 - Rn. 40 f., BVerfGE 148, 267; ErfK/Schmidt 20. Aufl. GG Einl. Rn. 49, 54 f., Art. 3 Rn. 25; aA Wiedemann/Jacobs TVG 8. Aufl. Einl. Rn. 317, 349; Jacobs/Frieling SR 2019, 108, 113; Kleinebrink NZA 2019, 1458, 1460).

ee) Allerdings haben die Gerichte bei der Erfüllung ihres verfassungsrechtlichen Schutzauftrags in den Blick zu nehmen, dass eine besondere Form der Grundrechtskollision bewältigt und die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete kollektive Koalitionsfreiheit mit den betroffenen Individualgrundrechten in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden muss (*ErfK/Schmidt 20. Aufl. GG Einl. Rn. 49*). Bei der Prüfung, ob Tarifnormen Grundrechte oder andere Rechte der Arbeitnehmer mit Verfassungsrang verletzen, müssen die Gerichte nicht nur die besondere Sachnähe der Tarifvertragsparteien, sondern außerdem beachten, dass sich die Arbeitnehmer im Regelfall durch den Beitritt zu ihrer Koalition oder durch die vertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag, die die Tarifnormen zum Vertragsinhalt macht, bewusst und freiwillig der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien auch für die Zukunft unterworfen haben (*vgl. ErfK/Schmidt aaO Rn. 46*). Tarifvertragsparteien steht bei ihrer Normsetzung deshalb ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Ihnen kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind. Darüber hinaus verfügen sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung. Die Gerichte dürfen nicht eigene Gerechtigkeitsvorstellungen an die Stelle von Bewertungen der zuständigen Koalitionen setzen. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt (*BAG 24. Oktober 2019 - 2 AZR 158/18 - Rn. 34; 11. Juli 2019 - 6 AZR 460/18 - Rn. 29; 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 19*). Dies bedingt im Ergebnis eine

26

deutlich zurückgenommene Prüfungsdichte durch die Gerichte (*vgl. BAG 28. August 2019 - 10 AZR 549/18 - Rn. 44*).

d) Ausgehend von diesem zurückgenommenen Prüfungsmaßstab verstößt § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V weder gegen Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG noch gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Das hat das Landesarbeitsgericht auch unter Berücksichtigung der Angriffe der Revision zutreffend erkannt. 27

aa) Ein Verstoß gegen Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG scheidet aus, weil dessen Schutzbereich bereits nicht eröffnet ist. 28

(1) Vermögen als Inbegriff der geldwerten Güter einer Person ist kein Eigentum iSd. Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG, weil dieses an Rechtspositionen gebunden ist. Die bloße Auferlegung von Geldleistungspflichten berührt den Schutzbereich von Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG deshalb nicht, soweit die Geldleistungspflichten den Betroffenen nicht übermäßig belasten und seine Vermögensverhältnisse nicht so grundlegend beeinträchtigen, dass sie erdrosselnde Wirkung haben (*BVerfG 8. April 1997 - 1 BvR 48/94 - zu C I 1 der Gründe, BVerfGE 95, 267; BAG 27. März 2019 - 10 AZR 318/17 - Rn. 54 zu § 7 SokaSiG*). 29

(2) Der Schutzbereich der Eigentumsgarantie ist auch nicht deswegen berührt, weil § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V die Aufbringung des Eigenanteils durch Einbehalt vom tariflichen Tabellenentgelt vorsieht. 30

(a) Unter den Schutz des Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG fallen schuldrechtliche Ansprüche, die im Geltungsbereich des Grundgesetzes erworben worden sind, nur, soweit sie bereits bestehen (*BVerfG 26. April 2015 - 1 BvR 1420/13 - Rn. 8; BAG 20. November 2018 - 10 AZR 121/18 - Rn. 58, BAGE 164, 201*). Auch rechtlich gesicherte Anwartschaften von Arbeitnehmern können so verfestigt sein, dass sie durch Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG geschützt werden (*vgl. schon BVerfG 31. Oktober 1984 - 1 BvR 35/82 ua. - zu C II 1 a der Gründe, BVerfGE 68, 193*). Die Eigentumsgarantie gewährleistet aber grundsätzlich nur Rechtspositionen, die einem Rechtssubjekt bereits zustehen, und nicht bloße Vergütungserwartungen (*vgl. BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 539/11 - Rn. 39*). 31

Bei Tarifverträgen findet zudem nach dem Ablösungsprinzip wegen des gleichen Rangs der Tarifverträge zueinander kein Günstigkeitsvergleich zwischen den bisherigen und den ablösenden Regelungen statt. Jede Tarifnorm steht unter dem Vorbehalt, durch eine nachfolgende tarifliche Regelung verschlechtert oder aufgehoben zu werden. Dieser Änderungsvorbehalt ist immanenter Bestandteil der tarifautonomen Regelung (*BAG 27. Oktober 2010 - 10 AZR 410/09 - Rn. 17; 21. August 2007 - 3 AZR 102/06 - Rn. 38, BAGE 124, 1*).

(b) Die Hoffnung des Klägers darauf, dass ihm zustehende tarifliche Tabellenentgelt auch künftig in voller Höhe zu seiner freien Verfügung zu erhalten und nicht verpflichtend einen Eigenanteil zum Aufbau eines Wertguthabens aufbringen zu müssen, fällt damit nicht unter die Eigentumsgarantie des Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG. Das gilt auch insoweit, als die Tabellenentgelte bis zum 29. Februar 2016 bereits tarifvertraglich vereinbart waren. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V war die mit dem Tabellenentgelt zu vergütende Arbeit noch nicht geleistet und waren die Entgeltansprüche für die nachfolgenden Monate deshalb noch nicht entstanden. 32

Überdies gehen dem Kläger die eingebrachten Eigenanteile nicht dauerhaft „verloren“. Er kann sich, wenn auch nun erst zu einem späteren Zeitpunkt, frei entscheiden, ob er die Möglichkeit einer Freistellung von der Arbeitspflicht vor Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente in Anspruch nimmt. Entscheidet er sich dagegen, erhält er mit seinem Ausscheiden aus dem feuerwehrtechnischen Einsatzdienst das aufgebaute Wertguthaben mit Ausnahme der darin enthaltenen Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 46 Nr. 4 Ziff. 4 Satz 6 TVöD-BT-V). Im Ergebnis wird dem Kläger ein geringer Teil des Entgelts aufschiebend bedingt gewährt und entweder ausgezahlt, wenn ein „Störfall“ vorliegt, oder bei Eintritt des Versorgungsfalls in Form einer bezahlten Freistellung abgegolten. 33

bb) Auch die Annahme der Revision, § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V verstoße gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, weil er für Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst im Gegensatz zu anderen, ebenfalls dem TVöD-BT-V unterfallenden Beschäftigten im Rahmen der 34

Übergangsversorgung den Einbehalt des Eigenanteils verpflichtend vorsehe, geht fehl. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Vergleichsgruppenbildung der Tarifvertragsparteien nicht beanstandet. Die Übergangsversorgung für die Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst dient erkennbar deren Gesundheitsschutz sowie der Gleichstellung mit den ebenfalls im Feuerwehrdienst beschäftigten Beamten. Die Tätigkeit im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst umfasst nur solche Tätigkeiten, die der unmittelbaren Brandbekämpfung und Hilfeleistung am Brand- oder Katastrophenort zuzuordnen sind. Voraussetzung der Erfüllung des Tarifbegriffes „Einsatzdienst“ ist daher, dass es sich um Einsätze vor Ort handelt, dass der Angestellte also am Brand- bzw. Katastrophenort aktiv tätig wird. Diese Tätigkeiten sind in schwierigen Situationen (Brand, Notfällen, Naturkatastrophen usw.) unter physischer und psychischer Belastung schnell und verantwortlich, sowie in Einsätzen unter widrigsten äußersten Bedingungen, die mit vielfältigen Risiken für Leben und Gesundheit verbunden sind, zu erbringen (*BAG 6. August 1997 - 10 AZR 167/97 - zu II 3 der Gründe*). Sie stellen daher hohe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit. Da diese mit zunehmendem Alter typischerweise nachlässt (*vgl. EuGH 12. Januar 2010 - C-229/08 - Rn. 41*), haben die Tarifvertragsparteien mit der Übergangsversorgung für die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags Beschäftigten die Möglichkeit geschaffen, ebenso wie die vergleichbaren Beamten, die Tätigkeit im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst schon vor Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente nicht mehr ausüben zu müssen (*vgl. Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Teil B 4.1 Stand Juli TVöD-V Anlage D Kommunalen feuerwehrt. Dienst Abschnitt V Nr. 4 Rn. 21*). Hierzu gewährt der Tarifvertrag unter Berücksichtigung geänderter steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Rahmenbedingungen (*vgl. Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Teil B 4.1 Stand Oktober 2016/Juli 2017 aaO Rn. 7, 12, 23*) den Beschäftigten eine Freistellung von der Arbeitsleistung unter (teilweiser) Fortzahlung des Entgelts für einen Zeitraum von maximal 36 Monaten. Das fortzuzahlende Entgelt wird anteilig vom Arbeitgeber und von dem Beschäftigten durch Aufbau eines Wertguthabens erbracht. Der Eigenanteil des Beschäftigten wird durch den Einbehalt vom Tabellenent-

gelt realisiert. Diesen haben die Tarifvertragsparteien aufgrund der Erfahrungen mit der Vorgängerregelung verpflichtend ausgestaltet. Wenn sie aufgrund der besonderen Belastung der Beschäftigten des feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes nur für diese Beschäftigtengruppe und nicht auch für andere körperlich oder psychisch belastete Arbeitnehmer, die vom TVöD-BT-V erfasst werden, eine Übergangsversorgung geschaffen haben, bewegen sie sich damit innerhalb des ihnen eingeräumten Gestaltungsspielraums. Ob, in welchem Umfang und in welcher Weise besondere Belastungen bestimmter Beschäftigtengruppen kompensiert werden sollen, unterliegt der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien (vgl. BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 39, BAGE 163, 205). Dass die Tarifvertragsparteien des TVöD-BT-V für andere Arbeitnehmergruppen keine vergleichbare Übergangsversorgung regeln, ist unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten deshalb offenkundig nicht zu beanstanden, sondern Ausdruck der von Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Tarifautonomie und des damit einhergehenden weiten Gestaltungsspielraums. Der allgemeine Gleichheitssatz enthält kein verfassungsrechtliches Gebot, ähnliche Sachverhalte in verschiedenen Ordnungsbereichen mit anderen systematischen Zusammenhängen gleich zu regeln (BAG 11. Juli 2019 - 6 AZR 460/18 - Rn. 20 mwN).

cc) Es liegt auch kein Verstoß gegen das sich aus Art. 20 Abs. 3 GG ergebende Rückwirkungsverbot vor. Soweit Tarifnormen geändert und Sachverhalte berührt werden, die in der Vergangenheit liegen, haben die Gerichte darauf zu achten, dass die Tarifvertragsparteien dieselben Grenzen einzuhalten haben wie der Gesetzgeber (vgl. BAG 27. Oktober 2010 - 10 AZR 410/09 - Rn. 20 mwN). Da die Tarifvertragsparteien den verpflichtenden Eigenanteil zum Aufbau des Wertguthabens ausschließlich zukunftsbezogen eingeführt haben, haben sie nicht in eine bereits vorhandene Rechtsposition eingegriffen. Es liegt deshalb kein Fall der - echten oder unechten - Rückwirkung vor. Die schlichte Erwartung, das geltende Recht werde unverändert fortbestehen, wird verfassungsrechtlich nicht geschützt (BVerfG 5. Februar 2004 - 2 BvR 2029/01 - zu C IV 1 der Gründe, BVerfGE 109, 133). Vielmehr ist die Möglichkeit, dass

35

sich tarifliche Regelungen für die Zukunft verschlechtern oder anders ausgestaltet werden können, Tarifverträgen - wie ausgeführt - immanent. Zudem enthält § 46 Nr. 4 Ziff. 9.2 TVöD-BT-V eine Übergangsregelung für am 30. Juni 2015 schon und am 1. Juli 2015 noch im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst tätige Beschäftigte, die im Falle des Klägers nach der Berechnung der Beklagten vom 27. September 2016 dazu führt, dass ihm trotz Nichtabschluss der nach § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 1 TVöD-BT-V aF erforderlichen Versicherung acht Freistellungsmonate gutgeschrieben werden.

III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 36

Spelge

Krumbiegel

Heinkel

Kammann

Köhler